

TESIS

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DALAM
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PERSAHABATAN DI
TEMPAT KERJA TERHADAP NIAT UNTUK TETAP BEKERJA
(Studi pada Karyawan Gen Z di Perusahaan Outsourcing)**



Diajukan Oleh :

Kezia Chris Novitiya

NPM : 235027676/PS/MM

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2024**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Kezia Chris Novitiya
Nomor Mahasiswa : 235027676
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis :

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DALAM
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PERSAHABATAN DI
TEMPAT KERJA TERHADAP NIAT UNTUK TETAP BEKERJA
(Studi pada Karyawan Gen Z di Perusahaan Outsourcing)**

Nama Pembimbing

M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D

Tanggal

20/11 2014
.....

Tanda Tangan

.....



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Kezia Chris Novitiya
Nomor Mahasiswa : 235027676
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis :

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DALAM
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PERSAHABATAN DI
TEMPAT KERJA TERHADAP NIAT UNTUK TETAP BEKERJA
(Studi pada Karyawan Gen Z di Perusahaan Outsourcing)**

Nama Penguji	Tanggal	Tanda Tangan
Dr. Jeanne Ellyawati, M.M	17 Januari 2025	
Dr. Pramudianto, S.Th., S.E., M.Min., M.M	9 Januari 2025	
M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D	12 Januari 2025	

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**

Elisabet Dita Septiari, SE., M.Sc., Ph.D.

**Dekan
Fakultas Bisnis dan Ekonomika**



Wenefrida Mahestu Noviandra
Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DALAM
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PERSAHABATAN DI
TEMPAT KERJA TERHADAP NIAT UNTUK TETAP BEKERJA
(Studi pada Karyawan Gen Z di Perusahaan Outsourcing)**

benar-benar merupakan buah pikiran saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam tesis ini pada bagian daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti adanya kesengajaan dalam melakukan plagiarisme sebagian atau keseluruhan dari tesis ini, maka saya bersedia agar gelar dan ijazah yang telah saya peroleh dibatalkan oleh pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan akan segera dikembalikan jika hal tersebut terbukti.

Yogyakarta, 20 Januari 2025

Yang menyatakan,



Kezia Chris Novitiya

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi dalam Pengaruh Pengembangan Karier dan Persahabatan di Tempat Kerja terhadap Niat untuk Tetap Bekerja (Studi pada Karyawan Gen Z di Perusahaan Outsourcing)”.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam proses penyelesaian tesis ini, penulis telah banyak menerima dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D., selaku dosen pembimbing tesis;
2. Dr. Jeanne Ellyawati, M.M dan Dr. Pramudianto, S.Th., S.E., M.Min.,M.M selaku dosen penguji tesis;
3. Dr. G. Sri Nurhartanto, S.H., LL.M. selaku Rektor Universitas Atma Jaya Yogyakarta; Wenefrida Mahestu Noviandra Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta; M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. selaku Ketua Departemen Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta; Elisabet Dita Septiari, SE., M.Sc., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas

Atma Jaya Yogyakarta, dan seluruh dosen Magister Manajemen Universitas

Atma Jaya Yogyakarta;

4. Bapak, Ibu dan adik Yoga Aji Prasetya atas segala dukungan dan doa yang telah diberikan;
5. Florian Indra Kusuma Irawan, Hera Kurnia Lestari, Indra Pradito, Angelia Oktaviani, Asri Ashari dan semua teman angkatan di prodi Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta
6. Serta semua pihak yang selalu mendukung seluruh proses perkuliahan dan penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima saran dan masukan demi perbaikan di masa depan. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Yogyakarta, 20 Januari 2025

Penulis,

Kezia Chris Novitiya

INTISARI

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi menjadi tantangan utama bagi perusahaan outsourcing, terutama dengan dominasi Generasi Z yang inovatif namun memiliki orientasi karier yang fleksibel. Tingkat perputaran karyawan meningkatkan biaya operasional dan menurunkan produktivitas, menjadikan retensi karyawan sebagai isu strategis. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengembangan karier dan persahabatan di tempat kerja terhadap niat untuk tetap bekerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi, pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan outsourcing.

Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan metode purposive sampling dari 180 responden yang merupakan karyawan perusahaan outsourcing. Dengan pendekatan kuantitatif cross-sectional, analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) mengungkapkan: (a) pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan niat untuk tetap bekerja; (b) persahabatan di tempat kerja meningkatkan kepuasan kerja; dan (c) kepuasan kerja memediasi hubungan antara pengembangan karier serta persahabatan di tempat kerja dengan niat untuk tetap bekerja.

Hasil ini menyoroti pentingnya program pengembangan karier yang jelas dan lingkungan kerja yang mendukung hubungan interpersonal. Penelitian ini menambah literatur terkait retensi karyawan Gen Z dalam perusahaan outsourcing dengan memperkenalkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi populasi di industri atau wilayah lain guna memperluas temuan ini.

Kata kunci: Kepuasan kerja, pengembangan karier, persahabatan di tempat kerja, niat untuk tetap bekerja, Generasi Z, outsourcing

ABSTRACT

High employee turnover is a major challenge for outsourcing companies, especially with the dominance of Generation Z who are innovative yet flexible career oriented. Employee turnover increases operational costs and decreases productivity, making employee retention a strategic issue. This study aims to analyze the influence of career development and workplace friendships on intention to stay, with job satisfaction as a mediating variable, among Generation Z employees working in outsourcing companies.

Data were collected through an online questionnaire using purposive sampling method from 180 respondents who are employees of outsourcing companies. Using a cross-sectional quantitative approach, Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis revealed: (a) career development has a significant positive effect on job satisfaction and intention to stay; (b) workplace camaraderie increases job satisfaction; and (c) job satisfaction mediates the relationship between career development and workplace camaraderie and intention to stay.

These results highlight the importance of a clear career development program and a work environment that supports interpersonal relationships. This study adds to the literature on Gen Z employee retention in outsourcing companies by introducing job satisfaction as a mediating variable. Further research is recommended to explore populations in other industries or regions to expand these findings.

Keywords: Job satisfaction, career development, workplace friendship, intention to stay, Generation Z, outsourcing

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
INTISARI.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Penelitian	8
D. Pertanyaan Penelitian	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Sistematika Penulisan	11
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Hipotesis.....	29
D. Gambar Model Penelitian	38
BAB III	39
METODOLOGI PENELITIAN.....	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Konteks Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	40

E. Definisi Operasional.....	45
F. Metode Pengujian Instrumen Penelitian	48
G. Metode Analisis Data dan Pembahasan	48
BAB IV	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Pendahuluan	56
B. Profil Responden.....	56
C. Uji Instrumen Penelitian	58
D. Hasil Penelitian	74
E. Pembahasan.....	80
BAB V.....	87
SIMPULAN	87
A. Simpulan	87
B. Implikasi Bisnis/Manajerial	89
C. Keterbatasan Penelitian.....	91
D. Saran Penelitian.....	91
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Hasil Penelitian Jakpat tentang Rencana Resign Gen Z.....	4
Gambar 2 Model Penelitian	38
Gambar 3 diagram jalur dan inner model	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2 Definisi Operasional	46
Tabel 3 Kategori Variabel.....	53
Tabel 4 Profil Responden.....	57
Tabel 5 Indikator Variabel Laten	59
Tabel 6 Loading Factor.....	62
Tabel 7 Average Variance Extracted	63
Tabel 8 Nilai Fornell-Larcker Criterion.....	64
Tabel 9 Nilai Loading Silang	64
Tabel 10 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	66
Tabel 11 Hasil Pengujian Goodness of fit	67
Tabel 12 Predictive Relevance.....	68
Tabel 13 Hasil Pengukuran SRMR.....	68
Tabel 14 Kategori Variabel.....	69
Tabel 15 Nilai Rata-rata Variabel Penelitian	70
Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis.....	75
Tabel 17 Uji Mediasi	77